

GOURMET-Rechtsartikel 2017/10:

Ehe-Aus! – Job-Aus?

Ausgangslage

Das Zürcher Obergericht hatte einen Fall zu entscheiden, bei dem die Klägerin die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses angefochten hat. Der Anfechtungsklage lag ein Sachverhalt zu Grunde, wie er in der Gastronomie nicht selten zu finden ist. Die Klägerin war bei der Arbeitgeberin als Stellvertreterin der Unternehmensleitung angestellt. Diese Anstellung der Klägerin bei ihrer Arbeitgeberin basierte auf der Vertrauensbeziehung zu ihrem Ehemann. Dieser war Verwaltungsratspräsident und Geschäftsvorsitzende der Arbeitgeberin der Klägerin und stellte unbestrittenermassen die Verkörperung der Arbeitgeberin dar. Als sich die Eheleute aufgrund nicht überbrückbarer Spannungen definitiv getrennt haben, löste die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf. Das Kündigungsschreiben wurde vom Ehemann der Klägerin und einem Mitglied der Geschäftsleitung unterzeichnet.

Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin hat diese Kündigung als missbräuchlich angefochten. Sie stellte sich auf den Standpunkt, dass die Auslösung ihrer Ehe mit dem Verwaltungsratspräsidenten und Geschäftsvorsitzenden der Arbeitgeberin kein Grund sei, der die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen vermöge. Deshalb sei die Kündigung missbräuchlich.

Standpunkt des Gerichts

Das Obergericht hielt fest, dass im schweizerischen Arbeitsrecht der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gelte. Diese werde einzig beschränkt durch das Verbot des Handelns wider Treu und Glauben. Solche treuwidrigen und damit missbräuchlichen Kündigungsgründe sind im Gesetz (Art. 336 OR) aufgeführt. Es handelt sich dabei um Tatbestände einer zweckwidrigen Ausübung des Kündigungsrechtes, d.h. der Vornahme einer Kündigung aus einem Grund, der mit dem Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang steht, oder aus Rache für die Geltendmachung berechtigter Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag. Eine missbräuchliche Kündigung ist in der Regel ausgeschlossen, wenn die Kündigung einen sachlichen Anhaltspunkt im Arbeitsverhältnis hat.

Das Obergericht verwarf das Argument der Klägerin, wonach die Kündigung missbräuchlich sei, weil sie wegen einer Eigenschaft ausgesprochen worden sei, die ihr kraft ihrer Persönlichkeit zustehe. Das Obergericht führte aus, dass mit der Zerrüttung der Ehe die starke Vertrauensbeziehung der Klägerin und ihrem Ehemann dahingefallen sei. In dieser Hinsicht sei die persönliche Eigenschaft der Klägerin, nämlich Vertrauensperson des Verwaltungsratspräsidenten und Geschäftsvorsitzenden zu sein, dahingefallen. Durch den Wegfall dieser Eigenschaft sei die Grundlage für das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin weggebrochen, da davon auszugehen sei, dass die eheliche Liebesbeziehung und das damit einhergehende Vertrauensverhältnis zwischen der Klägerin und ihrem Ehemann das ausschlaggebende Motiv für die sehr intensive und von hohem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit

zwischen der Klägerin und ihrem Ehemann als Verwaltungsratspräsident und Geschäftsleitungsvorsitzenden und damit letztlich für ihre Anstellung in der hohen Position bei der Arbeitsgeberin gewesen sei. Somit liege ein Rechtfertigungsgrund für die Kündigung vor.

Diesem Schluss konnte auch das Vorbringen der Klägerin nichts anhaben, wonach ihre Arbeitsleistungen stets vorzüglich gewesen seien. Das Obergericht hielt diesbezüglich fest, dass die Leistungen der Klägerin nie als Kündigungsgrund genannt worden seien und eine Kündigung trotz guter Leistungen ohne weiteres möglich sei.

Mit demselben Argument verneinte das Obergericht schliesslich auch den weiteren Vorwurf der Klägerin, wonach ihr aufgrund ihrer familiären Situation gekündigt worden sei und damit die Kündigung gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes verstosse.

Fazit

Die Ausführungen des Obergerichts machen deutlich, dass die Beurteilung der Missbräuchlichkeit einer Kündigung von den konkreten Umständen des Einzelfalles abhängt. In Konstellationen, bei denen die Anstellung der Ehefrau bei ihrer Arbeitgeberin unmittelbar an die Vertrauensbeziehung zu ihrem Ehemann gekoppelt ist, kann die Auflösung der Ehe eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies bedingt aber, dass der Ehemann bei der Arbeitgeberin eine wichtige Stellung innehat resp. diese geradezu verkörpert. Mit dem Wegfall der Eigenschaft als Ehefrau und enge Vertraute kann die Grundlage für das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin in einem solchen Fall wegbrechen.

Dr. iur. Eliane E. Ganz, LL.M., Rechtsanwältin